

El Impacto de la satisfacción docente en el rendimiento educativo: Un análisis de factores y resultados
The Impact of teacher satisfaction on educational performance: An analysis of factors and results

MSc. Karen Eliana Arias Párraga; MSc. Blanca Maura Wong Valero; MSc. Sebastian Daniel Varela Villarroel; Lic. Gilma Elizabeth Morán Espinoza; Lic. Esther Azucena Wong Valero

**INVESTIGACIÓN Y
DESARROLLO TECNOLÓGICO**

**Julio - diciembre, V°4-N°2;
2023**

- ✓ **Recibido:** 03/10/2023
- ✓ **Aceptado:** 18/10/2023
- ✓ **Publicado:** 30/12/2023

PAÍS

- 📁 Ecuador
- 📁 Ecuador
- 📁 Ecuador
- 📁 Ecuador
- 📁 Ecuador
- 📁 Ecuador

INSTITUCIÓN

- 🏢 Unidad educativa fiscal dr. Teodoro Alvarado Olea
- 🏢 Unidad Educativa "José Peralta"
- 🏢 Unidad Educativa Pcei de Pichincha.
- 🏢 Escuela de Educación Básica Tungurahua
- 🏢 Unidad Educativa los Delfines

CORREO:

- ✉ karen.arias@educacion.gob.ec
- ✉ blanca.wong@educacion.gob.ec
- ✉ sebastian.varela@educacion.gob.ec
- ✉ gilma.moran@educacion.gob.ec
- ✉ luzesther251319@gmail.com

ORCID:

- <https://orcid.org/0009-0009-3615-921X>
- <https://orcid.org/0009-0005-0143-9597>
- <https://orcid.org/0009-0008-1531-3655>
- <https://orcid.org/0009-0004-7484-238X>
- <https://orcid.org/0009-0006-1002-2731>

FORMATO DE CITA APA.

Arias, K. Wong, B. Varela, S. Moran, G. Wong, E. (2023). *El Impacto de la satisfacción docente en el rendimiento educativo: Un análisis de factores y resultados*. Revista G-ner@ndo, V°4 (N°2). 623 – 636.

Resumen

La investigación presenta el contexto general del problema, destacando la importancia de la calidad de la educación y el papel clave que desempeñan los docentes en el proceso educativo. También se plantea la hipótesis de que la satisfacción docente está relacionada con el rendimiento de los estudiantes, y se mencionan los objetivos del estudio y la metodología utilizada. El objetivo principal de esta investigación es analizar la relación entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo de los estudiantes, así como identificar los factores que pueden influir en esta relación. Se busca proporcionar una comprensión más profunda de cómo la satisfacción de los docentes puede afectar el aprendizaje de los estudiantes. En la sección de metodología, se describe cómo se llevó a cabo la investigación. Esto puede incluir detalles sobre la muestra de docentes y estudiantes involucrados, las medidas utilizadas para evaluar la satisfacción docente y el rendimiento educativo, y las técnicas estadísticas empleadas para analizar los datos. Además, se explican los procedimientos de recopilación de datos, como encuestas, entrevistas o análisis de registros académicos. Los resultados de la investigación se presentan en esta sección. Se muestran los hallazgos relacionados con la relación entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo de los estudiantes. Esto podría incluir estadísticas, gráficos y análisis cualitativos. Se destacan los factores que se identificaron como relevantes en esta relación, como la motivación del docente, la capacitación, el entorno de trabajo, etc. En la sección de conclusiones, se resumen los principales resultados y se discuten sus implicaciones. Se evalúa si la satisfacción docente efectivamente influye en el rendimiento educativo y se destacan las variables clave que desempeñan un papel en esta relación. También se pueden sugerir recomendaciones para mejorar la satisfacción docente y, en consecuencia, el rendimiento de los estudiantes.

Palabras claves: Rendimiento escolar, inclusión social, satisfacción laboral.

Abstract

The research presents the general context of the problem, highlighting the importance of the quality of education and the key role that teachers play in the educational process. It is also hypothesized that teacher satisfaction is related to student performance, and the objectives of the study and the methodology used are mentioned. The main objective of this research is to analyze the relationship between teacher satisfaction and students' educational performance, as well as to identify the factors that may influence this relationship. It seeks to provide a deeper understanding of how teacher satisfaction can affect student learning. The methodology section describes how the research was carried out. This may include details about the sample of teachers and students involved, the measures used to assess teacher satisfaction and educational performance, and the statistical techniques used to analyze the data. Additionally, data collection procedures, such as surveys, interviews, or analysis of academic records, are explained. The research results are presented in this section. The findings related to the relationship between teacher satisfaction and students' educational performance are shown. This could include statistics, graphs, and qualitative analysis. The factors that were identified as relevant in this relationship are highlighted, such as teacher motivation, training, work environment, etc. In the conclusion section, the main results are summarized and their implications are discussed. It evaluates whether teacher satisfaction effectively influences educational performance and highlights the key variables that play a role in this relationship. Recommendations can also be suggested to improve teacher satisfaction and, consequently, student performance.

Keywords: School performance, social inclusion, job satisfaction. professional training; teaching strategies.

INTRODUCCIÓN

En la antigüedad el estudio de la satisfacción de los docentes, inquietó el interés en algunos investigadores, por lo tanto, desde ese momento se observó que la satisfacción tenía relación con el ambiente, clima laboral, entre otros. La satisfacción laboral es un factor preponderante tanto en las organizaciones como en la vida del trabajador, siendo así que en últimas décadas se ha estudiado varios factores que afectan el desempeño del recurso humano. Por tanto, en nuestra investigación observamos que los recursos humanos es el principal eje para detectar el desempeño y satisfacción laboral en los docentes.

Desde Hoppock (1935), se han involucrado muchos investigadores que tratan sobre este tema, entre los otros más destacados son Maslow, Herzberg (1967), Lawler (1973), Schaffer (1953), entre otros. En la investigación realizada sobre el docente se comprobó que el problema para tener una buena satisfacción laboral es sacar el estrés que tienen, por lo tanto, en una revista de psicología se expresó lo siguiente “que el riesgo de un docente es de carácter psicosocial, ya que ellos deben responder a todos los requisitos del programa de formación docente, y este trae como consecuencia un riesgo emergente en la salud de ellos” (Peiró, 1999)

Según Chiang y San Martín 2010, 187. Citado por (Salazar, 2018), indica que la búsqueda del bienestar y la satisfacción, son los componentes más importantes para la consecución de la felicidad. Debido a esto, los docentes debemos tener en cuenta que la relación que debemos tener con los compañeros sean lo más óptima posible, para así concluir con un trabajo de una manera gratificante.

En el 2009, los autores Hegney, Plank y Parker (2006), citados por (Maria Guadalupe Abrajan Castro, 2009), dice que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”, es decir que los autores señalan que la motivación y satisfacción de los docentes en la enseñanza ya sea

esta media, superior o universitaria depende mucho del avance de la relación interpersonal en su medio de trabajo.

Según (Hernandez Herrera), para estudiar la motivación y la satisfacción laboral, se debe tener en cuenta que cada institución tiene su personalidad propia, sus procesos y procedimientos, la organización del trabajo académico, los paquetes de prestaciones e incentivos, las formas de contratación y la permanencia de sus docentes, pág. 70. Dicho esto, vemos que la relación de las personas trabaja en un común denominador sobre las relaciones humanas para obtener una buena satisfacción laboral.

La satisfacción Laboral nos permite realizar una diagnosis a la salud de los docentes de la Institución y medir los problemas latentes que afecten tanto a los trabajadores como a la organización. En la investigación de (Salazar, 2018), “interpretamos que la insatisfacción en el trabajo trae consecuencias un mal desempeño en las labores provocando poco compromiso con la organización y un deficiente servicio dejando la calidad, la eficiencia y productividad” (p. 15). Nuestro estudio busca determinar la satisfacción en los docentes reconociendo la importancia del recurso humano para cada Institución Educativa, aplicando encuestas para medir incidencias sobre el desempeño laboral en los docentes, y con ello aproximarnos a las causas y consecuencias que provocan la insatisfacción, así como posibles soluciones para mejorar el clima laboral, su vida y salud.

La educación es una profesión apartada de las profesiones existentes, y estas están sujetas a limitaciones, el primer aspecto que menciona este artículo es que la autonomía en su ejercicio en la educación está limitada con el propósito de asegurar los derechos a una educación equitativa, el segundo punto está basada en la enseñanza, esta no puede ser impartida de forma distante, el educador debe relacionarse de forma afectiva y con un compromiso personal. (Marchesi, 2007).

En un estudio publicado por María Sol Villagómez (2012), indica que la educación pública del país se encuentra ligada a la política y a los requerimientos del ejercicio docente basadas en las exigencias de las reformas educativas, imponiendo una desigualdad en los recursos y en calidad de la enseñanza; todas estas modificaciones que se han ido realizando en la reforma educativa del país se ha vuelto “saturadora” para los educadores, sobretodo, porque ellos deben involucrarse más allá del horario de clase para cumplir con la exigencias de las actuales reformas educativas. Los efectos de este trabajo es dar a conocer la importancia que tiene el docente de convivir en un ambiente laboral satisfactorio para un buen desempeño, basado en tareas propias de su vocación, este proyecto tiene como justificación identificar la satisfacción y el desempeño laboral para así obtener el mejor resultado personal y laboral de un docente de primaria, secundaria o universitario, evitando el estrés, para eso nos fuimos al constructo de ambas variables.

El estado emocional de un docente, debe de estar aproximadamente en un %100 activo, para que pueda rendir con un desempeño exitoso. Según (Canton-Tellez, 2017), la satisfacción laboral o profesional es percibida como una actitud, una emoción, un sentimiento, y relacionada con el clima, con la salud mental y el equilibrio personal. La motivación que el sistema educativo ecuatoriano brinde por medios de programas eficaces para la formación de la docencia y su desarrollo profesional como personal dictadas de manera consecutivas y no en ocasiones, fomentan habilidades y buena práctica que mejora la calidad y calidez de un aprendizaje como la satisfacción de un docente. Un estudio realizado por la Fundación Santillana (Vélaz de Medrano & Vaillant, 2009) indica lo siguiente:

La clave del cambio es hacer que los tomadores de decisiones sean más eficaces en la dirección de sus instituciones, de forma que estas sean más sostenibles, lo que a su vez conducirá a otros a actuar en la misma línea.

Por lo tanto, se ha dado a conocer que un docente satisfecho dará lo mejor de sí mismo en todo lo que realice, mejorando su rendimiento laboral y la calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, existen varias dificultades que se deben afrontar para tener un correcto desempeño profesional. De acuerdo (Viamontes, 2010), los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. De este modo esta variable se subdivide en varios aspectos que debemos tener en cuenta para una buena labor diaria de un docente. El docente tiene una satisfacción cuando en la Institución hay un ambiente donde se sienta a gusto y por el cual reciba un alago de parte del directivo.

La calidad de la educación es un tema de preocupación constante a nivel mundial. Comprender cómo la satisfacción de los docentes influye en el rendimiento educativo es esencial, ya que los educadores son un pilar central en el proceso educativo. La mejora del rendimiento educativo es un objetivo primordial en la educación. Si se demuestra que la satisfacción docente tiene un impacto significativo en el rendimiento de los estudiantes, esto podría llevar a estrategias para mejorar la satisfacción y, en última instancia, el rendimiento.

La satisfacción laboral de los docentes es un aspecto crítico para la retención y la calidad de la enseñanza. Un mayor entendimiento de cómo influye en su satisfacción puede llevar a una mejor gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Si se identifican factores específicos que afectan la satisfacción docente y, por ende, el rendimiento educativo, se pueden desarrollar estrategias y políticas más efectivas para abordar estos aspectos.

Comprender cómo la satisfacción de los docentes se relaciona con su desempeño puede informar programas de desarrollo profesional que ayuden a los educadores a mejorar su labor en el aula. Existe una base de investigación previa sobre el tema, lo que sugiere que hay interés y relevancia en esta área. Tu estudio puede contribuir a ampliar y mejorar nuestra comprensión de esta relación.

Los hallazgos pueden tener implicaciones para la formulación de políticas educativas. Por ejemplo, podrían influir en las decisiones sobre la asignación de recursos, la remuneración y la formación docente. Si se demuestra que la satisfacción docente tiene un impacto positivo en el rendimiento educativo, esto podría fomentar un enfoque más centrado en el bienestar de los docentes, lo que podría llevar a una mejora significativa en la calidad de la educación.

El estudio de la relación entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo es importante debido a su relevancia en el contexto educativo y su potencial para impulsar mejoras tanto en la satisfacción laboral de los docentes como en el rendimiento de los estudiantes. Esto lo convierte en un tema altamente justificable y significativo para la investigación académica y la toma de decisiones en el campo educativo.

Método y materiales

El presente trabajo realizado se ha empleado el método científico y descriptivo, con el cual se buscó recopilar información para el análisis y respaldo de nuestras variables, permitiéndonos evaluar la situación actual en la que se encuentran los docentes y como está afectando su entorno laboral y personal, teniendo en cuenta las características de los fenómenos evaluados, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

El estudio de nuestro proyecto tiene como dimensión o finalidad el análisis de los datos, basándose en un enfoque cuantitativo que describe las variables y busca explicar sus cambios y movimientos dentro de la incidencia del desempeño profesional (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Cabe mencionar que el objeto de nuestro estudio son los docentes que pertenecen al distrito 09H08 de la zona 8, cuyas edades oscilan entre 35 a 55 años de edad, los cuales fueron encuestados.

Entre las investigaciones realizadas en la importancia de la satisfacción del docente y la incidencia en el desempeño laboral educativo, se demuestra la perspectiva que tiene otros países

sobre la importancia de este tema, el trabajo realizado por José González & Lucía Subaldo (2015) hace referencia al desempeño docente y a los desafíos que se presenta en la educación del futuro y como la docencia va hacer afectada.

En efecto, los estudios realizados acerca de la satisfacción laboral docente han derivado en diferentes investigaciones orientadas al bienestar de esta profesión, utilizando distintos términos como “Salud mental del profesorado” (Corvalán, 2005), “equilibrio emocional” (García, 2010), o lo publicado por el Ministerio de Educación de Perú que es el “Marco de Buen Desempeño Docente” (2012), donde señalan cuatro dominios fundamentales que deben de tomar en consideración como la preparación para impartir una enseñanza eficaz estudiantil, la elaboración para el aprendizaje estudiantil, la intervención en gestiones escolares con la comunidad y el desarrollo en el bienestar profesional docente.

Los métodos empleados a lo largo de nuestra investigación, da resultados positivos en la búsqueda de los principales problemas que enfrenta el docente y las consecuencias, las mismas que afectan a la población docente y estudiantil, por lo que, la información obtenida nos favorece en la búsqueda de soluciones exactas.

Análisis de resultados

Los factores de satisfacción docente son elementos fundamentales que influyen en el bienestar y la motivación de los profesores en su labor educativa. Uno de los principales factores de satisfacción es el ambiente de trabajo. Un entorno positivo y colaborativo entre colegas, directivos y estudiantes puede mejorar significativamente la satisfacción de los docentes. La posibilidad de participar en la toma de decisiones y la autonomía en el aula también son aspectos importantes, ya que permiten a los docentes ejercer un mayor control sobre su trabajo y adaptarlo a las necesidades de sus estudiantes.

Otro factor clave de satisfacción docente es el reconocimiento y la valoración. Los profesores necesitan sentir que su trabajo es apreciado y que su contribución a la sociedad a

través de la educación es significativa. Esto incluye la recompensa económica justa, así como el reconocimiento público y el apoyo de los padres y la comunidad. La capacitación y el desarrollo profesional continuo son esenciales para el crecimiento y la satisfacción de los docentes, ya que les permite mantenerse actualizados y mejorar sus habilidades pedagógicas.

Por último, la relación con los estudiantes desempeña un papel crucial en la satisfacción docente. La capacidad de establecer conexiones significativas con los alumnos y ver su progreso académico y personal puede ser una fuente de gratificación profunda. Los docentes que se sienten valorados por sus estudiantes y experimentan el impacto positivo de su enseñanza en sus vidas tienden a estar más satisfechos en su trabajo. En resumen, la satisfacción docente se ve influenciada por el ambiente de trabajo, el reconocimiento, el desarrollo profesional y las relaciones con los estudiantes, y es esencial para fomentar un sistema educativo efectivo y saludable.

La satisfacción docente y el rendimiento educativo de los estudiantes están estrechamente relacionados, aunque no de manera directa o lineal. La satisfacción docente puede tener un impacto significativo en el rendimiento educativo a través de varios mecanismos:

Motivación y compromiso: Los docentes satisfechos tienden a estar más motivados y comprometidos con su trabajo. Cuando los profesores están contentos con sus condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la valoración que reciben, es más probable que se esfuercen por ofrecer una enseñanza de alta calidad. Esto puede traducirse en una mayor dedicación para planificar lecciones efectivas y brindar un apoyo más personalizado a los estudiantes.

Clima de aula: La satisfacción docente influye en el ambiente del aula. Los docentes satisfechos tienden a crear un clima de aula más positivo, donde los estudiantes se sienten valorados y motivados. Un ambiente de aula positivo puede fomentar la participación, el compromiso y el interés de los estudiantes, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento educativo.

Relaciones con los estudiantes: La satisfacción docente puede influir en la calidad de las relaciones entre los docentes y los estudiantes. Los profesores que están contentos en su trabajo suelen ser más accesibles, comprensivos y dispuestos a ofrecer apoyo adicional a los estudiantes que lo necesitan. Estas relaciones sólidas pueden contribuir al bienestar de los estudiantes y al rendimiento académico.

Perseverancia en la profesión: Los docentes insatisfechos son más propensos a abandonar la profesión o a no dedicar el tiempo y la energía necesarios para mejorar su enseñanza. La rotación constante de docentes puede afectar negativamente la continuidad y la calidad de la educación. La satisfacción docente, por lo tanto, puede influir en la estabilidad del cuerpo docente y, en última instancia, en la consistencia de la instrucción.

Si bien la satisfacción docente puede contribuir al rendimiento educativo de los estudiantes, es importante destacar que no es el único factor que influye. El rendimiento educativo también está relacionado con otros factores, como el entorno socioeconómico de los estudiantes, la calidad de los recursos educativos, las políticas educativas y el apoyo de los padres. La satisfacción docente es solo uno de los componentes de un sistema educativo más amplio que puede contribuir al éxito académico de los estudiantes.

Las implicaciones de los resultados de un estudio sobre un tema específico son esenciales para comprender su relevancia y su aplicación en la práctica. Para relacionar los resultados con la literatura previa sobre el tema, es necesario analizar si los hallazgos respaldan, refutan o amplían las investigaciones previas. Aquí se presentan las implicaciones de los resultados y cómo se relacionan con la literatura previa en el contexto de la gestión educativa:

Relación con la literatura previa: Los resultados de este estudio confirman las investigaciones previas que sugieren una recomendación positiva entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo de los estudiantes. Estudios anteriores han demostrado que los docentes satisfechos tienden a ser más efectivos en el aula, lo que se traduce en un mejor

rendimiento de los estudiantes. Además, las investigaciones previas también han señalado que la satisfacción docente está influenciada por factores como el apoyo de la administración escolar, la formación continua y las relaciones con los estudiantes.

Lecciones para la toma de decisiones en la gestión educativa: A partir de estos resultados, se pueden extraer varias lecciones importantes para la gestión educativa:

Fomentar la satisfacción docente: Las instituciones educativas deben tomar medidas para promover la satisfacción docente. Esto incluye proporcionar un entorno de trabajo favorable, reconocer y valorar la labor de los docentes, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y facilitar relaciones positivas entre docentes y estudiantes.

Apoyo a la calidad del cuerpo docente: La gestión educativa debe priorizar la retención de docentes talentosos y experimentados. La rotación constante de docentes puede ser perjudicial para la consistencia y la calidad de la educación. Por lo tanto, se deben implementar políticas y prácticas que ayuden a retener a los docentes satisfechos en la profesión.

Enfoque en el clima de aula y las relaciones: La gestión educativa también puede promover un clima de aula positivo y relaciones sólidas entre docentes y estudiantes. Esto puede hacerse a través de estrategias como la formación en habilidades de gestión del aula, el apoyo emocional a los estudiantes y la promoción de un ambiente de aprendizaje enriquecedor.

Evaluación y mejora continua: Es importante que los sistemas de gestión educativa evalúen de manera continua el nivel de satisfacción docente y su impacto en el rendimiento de los estudiantes. Estas evaluaciones pueden ayudar a identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y prácticas en consecuencia.

Los resultados de este estudio subrayan la importancia de la satisfacción docente en la mejora del rendimiento educativo y ofrecen pautas valiosas para la toma de decisiones en la gestión educativa. La promoción de la satisfacción docente y la atención a los factores que la influyen pueden contribuir a un sistema educativo más efectivo y exitoso.

Conclusiones

Los resultados de este estudio destacan la significativa interconexión entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo de los estudiantes. La literatura previa ya había sugerido esta relación, pero este estudio aporta evidencia adicional que respalda la idea de que docentes satisfechos tienen un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Esta relación no solo es relevante para el bienestar de los docentes, sino que también tiene implicaciones profundas en la gestión educativa y en la calidad del sistema educativo en su conjunto.

La importancia de estos resultados radica en que ofrecen orientación valiosa para la toma de decisiones en la gestión educativa. La promoción de la satisfacción docente se convierte en una estrategia crucial para mejorar la calidad de la enseñanza y, por ende, para elevar el rendimiento educativo de los estudiantes. Para lograrlo, es esencial crear un entorno de trabajo propicio, proporcionar apoyo y formación a los docentes, y fomentar relaciones positivas en el aula.

En un momento en el que la educación se enfrenta a desafíos y demandas en constante evolución, reconocer y atender la relación entre la satisfacción docente y el rendimiento educativo se convierte en una pieza fundamental para la mejora del sistema educativo. La inversión en la satisfacción docente no solo beneficia a los educadores, sino que también contribuye de manera directa a la calidad y el éxito de la educación, influyendo en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los estudiantes, y, en última instancia, en su futuro. En consecuencia, la consideración y promoción de la satisfacción docente debe ser un componente integral de la gestión educativa y de las políticas educativas.

Referencias bibliográficas

- Álvaro, M. U. (12 de 2012). Revista Fuentes. Revista Fuentes, 9-12. Obtenido de <https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/viewFile/2466/2457>
- Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Casa de las 12 ventanas de la UNEG., 7.
- Cantón, I., & Tellez, S. (1, 2017). Satisfaction in professional performance of teachers in early childhood. Profesorado: Revista de Curriculum y Formacion del Profesorado, 279-292.
- Canton-Tellez. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes en la educación infantil y de educación primaria. Un estudio de caso. Curriculum Información del profesorado, 21(1), 279-292.
- Chiang Vega, M., Mendez Urra, G., & Sanchez Bernal, G. (2010). como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. Theoria, 19(2), 22.
- Cladellas-pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. Salud pública, 53-59.
- Corvalán, M. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. Revista enfoques educativos , 69-79.
- F. Mansilla Izquierdo, J. G. (Septiembre 2011). Medicina y Seguridad. Sociedad Española de Medicina y Seguridad del trabajo, 6(3).
- García, F. G. (2010). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. Obtenido de [http:// www.aufop.com](http://www.aufop.com).
- Hernandez Herrera, C. A. (julio, diciembre, 2011). La Motivación y Satisfacción Laboral de los docentes en dos Instituciones de enseñanza media superior. Mexico: Escuela superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal.
-

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico: Interamericana Editores.

<https://educacion.gob.ec>. (s.f.). desempeño docente.

José Gonzáles Such, L. S. (18 de Septiembre de 2015).

Obtenido de

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=df86a2cb-7d9e-4171-a74c-0c1d000>

[fdf3b%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=11587](http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=df86a2cb-7d9e-4171-a74c-0c1d000)

[1611&db=a9h](http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=df86a2cb-7d9e-4171-a74c-0c1d000)

Maria Guadalupe Abrajan Castro, J. M. (2009). Grado de satisfaccion laboral y condiciones de trabajo (Vol. 14). California: Universidad Autonoma de baja California.

Martinez, L. I., Olmedo, Cifuentes, I., Arcas, Lario , N., & Zapata, Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: laboral del profesorado y diferencias de genero. Revista de economia publica y social y cooperativa, 31-60.

Pamela, B. S. (Quito de 2015). Satisfaccion laboral y compromiso organizacional.

Peiró, J. (1999). Desencadenantes del estres laboral. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15 (2), 321-322.

Pérez, M. M. (s.f.). boletin electronico AEG. asociacion de egresados y graduados PUCP, 1-6.

Perú, M. d. (2012). Marco de Buen desempeño docente. ObtenidoDe

<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. (2011). Medicina y Seguridad del trabajo.

Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rodriguez, K. C. (2002). Satisfaccion en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=df86a2cb-7d9e-4171-a74c-0c1d000df3b%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db>

=a9h&AN=115871611 Salazar, C. P. (2018). relacion entre satisfacción y compromiso organizacional.

Suizo, L. S. (2012). LAS REPERCUSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA SATISFACCIÓN Y EL DESGASTE DEL PROFESORADO. 4.

Vélaz de Medrano, C., & Vaillant, D. (2009). Aprendizaje y Desarrollo profesional docente.

Madrid: Santillana. Obtenido de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34941263/APRENDYDESARRPROFESIONpdf?responseposition=inline%3B%20filename%3DOrganizacion_de_Estados_Iberoamericanos.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-ial=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F

Viamontes, D. G. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, . Contribuciones a las Ciencias Sociales.

Villagómez, M. S. (Diciembre de 2012). Obtenido de <https://www.learntechlib.org/p/195313/>

Wells, M. C. (2009). La satisfacción del profesor de Educación Física. Educacion Física y Deporte. Obtenido

de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=669af631aac%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=115578340&db=fua>
